



TITLE:

労働管理官の職能に就いて

AUTHOR(S):

大塚, 一朗

CITATION:

大塚, 一朗. 労働管理官の職能に就いて. 経済論叢 1934, 39(3): 394-412

ISSUE DATE:

1934-09-01

URL:

<https://doi.org/10.14989/130497>

RIGHT:

會學濟經學大國帝都京

叢論濟經

號 三 第

卷九十三第

行發日一月九年九和昭

論 叢

所得の綜合累進課税に就きて……………法學博士 神戸正雄

貨幣の將來效用について……………文學博士 高田保馬

農業生産過程に於ける協同化……………經濟學博士 八木芳之助

時 論

遊資の増加とその歸趨……………經濟學博士 小島昌太郎

研 究

勞働管理官の職能に就いて……………經濟學士 大塚一朗

金爲替本位樣式の展開に就いて……………經濟學士 松岡孝兒

取引所の公定する相場に就て……………經濟學士 今西庄次郎

說 苑

公式に依る累進に就いて……………經濟學士 柏井象雄

附 錄

新着外國經濟雜誌主要論題

研 究

勞働管理官の職能に就いて

大塚 一朗

一、序 言

昨年一月の末に、國民社會主義獨逸勞働者黨が約十四年來の宿望を初めて達して、遂に獨逸政權を其の手におさめると間も無く、國會は『國民及び國家の艱難を除去する爲の法律』¹⁾を議決したが、此の法律は政府をして法律の制定發布に、一九一九年のワイマール憲法所定の手續拘束を超越する權能を有せしむるものである。これによつて、新政府は其の政策實行上の獨裁的處置に對する法律的根據を與へられた譯けである。

其の世界觀に於いて、從つて又經濟的關聯及び社會的關聯に對する其の政策的見解に於いても戦後の革命憲法と更にこれに準據して來た歴代の政府とに對して革新的立場を執る新政府は其の確保せる獨裁的地位に立つて、著々諸般の傳來的諸制度に對する手荒き改革を企てたが、就中勞

1) Reichsgesetz zur Behebung der Not von Volk und Reich, 24. 3. 1933 發布
Grotefend-Cretschmar, Gesetzgebungsmaterial 1933, S. 245

資關係に於ける舊制度は同年末迄に、殆んど根柢からその基本的構造を打毀はされた。本年一月廿日に發布された國民勞働規制法 (Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit) は、かくの如き崩壞の跡に、更めて新政府の理念に立脚せる新なる國民的勞働の秩序を再組織せんとする目的を有するものである。

此の小論はかくの如き意味を持てる國民勞働規制法に據る所の新勞資秩序に於いて其の眼目的契機の一を成せる勞働管理官(Treuhänder der Arbeit)の職能について考察せんとするものである。

二、勞働管理官の職能の内容

獨逸新政府が舊勞資秩序を規律せる諸法的根據を法律上正式に撤去したのは國民勞働規制法第六十五條に於いてであるが、それより早く既に實際上には、諸多の方面に於いて、社會民主主義的勞資關係に對する實質的改革が行はれてゐたのである。殊に、昨年五月二日に始まる自由勞働組合(die freie Gewerkschaften)及び其の他の諸勞働組合に對する彈壓及び解散は、舊獨逸勞資諸關係の崩壞過程に於ける劃期的事件であつた¹⁾。蓋し、獨逸諸勞働組合は、諸使用者同盟と相對して、憲法第一六五條及び一九一八年一月二三日の定率契約制令(Tarifvertragsverordnung)²⁾等によつて、法上正式に集團的勞働契約(Kollektive Arbeitsverträge, Gesamtarbeitsverträge, Arbeitsnormen-Verträge)の一方の當事者として、社會民主主義的勞資關係の規律に於ける本質的要因と

- 1) Mansfeld, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, in Deutsches Arbeitsrecht, 1934, Heft 2. 33
- 2) 1920年五月及び1923年一月兩度に改正され、更に1928年二月廿八日に三度改正された。
- 3) Kaskel, Arbeitsrecht, S. 14 ff.

なつてゐたものである。然るに、今や舊獨逸勞資關係規律の根幹たる右の集團的勞働契約を維持すべき當該擔當者の存在が失はれたのである。これは此の集團契約に據つて從來其の立場を擁護されて來た勞働生活者の利益の爲に重大なる事件であるのみならず、ひろく社會民主主義的勞資秩序の顛覆を意味する。抑も、國民共同體原理の旗の下に、勞資一體の職分本位的産業組織の建設を唱へてゐる獨逸新政府の治下にて、階級利益の主張を第一原理とする勞働組合及び使用者同盟が其の存立を拒否せられるは、マンスフェルドのいふ如く、或はこれを必然的運命として見るべきものであらう。⁴⁾併し、現實になほ私有資本の基礎の上に産業の營まれてゐる場合に於いて、勞働生活者の立場に對する傳統的な團體的擁護が失はれた場合には、何等かこれに替はる所の施設が設置されなければ、勞働條件の危殆から直に勞働不安が發生するに至るべきは、極めて自然の成行であるといはねばならぬ。

即ち、ここに於いて、新政府は行政的彈壓を加へて諸勞働組合を解散せしめたる上にて其の成員を獨逸勞働陣營 (die Deutsche Arbeitsfront)⁵⁾ に攝取、編入するの運動を開始するや、後間もなく、昨年五月十九日に勞働管理官法 (Gesetz über Treuhänder der Arbeit) なる法律を發布した。此の法律は、追つて、改めて社會的勞働關係に關する決定的革新令の成立ある迄の過渡的期間に於いて、舊勞働秩序の崩壞の跡の勞働平和を維持すべき暫定的任務⁶⁾を負へるものである。

本年一月の國民勞働規制法⁷⁾は右の勞働管理官法に豫想された決定的革新令で勞働管理官法の後

4) Mansfeld, Die Ordnung der nationalen Arbeit, S. 4.
 5) Schuhmann und Brucker, Sozialpolitik im neuen Staat, S. 482 ff.
 6) 勞働管理官法, 第二條
 7) 本年五月一日より施行せらる。

を繼いで新勞資秩序の形成に對する法的根據となるものである。而して、ここに取扱ふ勞働管理官制度は其の國民勞働規制法の中に定められてある新制度である。故に、新勞働管理官制度の精神は沿革的關係から舊勞働管理官制度のそれを繼承してゐる所もあるが、なほ重要な點に於いて改められてゐるのを見る。

抑も、獨逸新政府が昨年五月二日以來勞働組合を解散して、其の成員を使用者同盟の成員と共に、これを獨逸勞働陣營に統一したのは、國民共同體原理に基く勞働平和の維持を任務とする政府の下に、階級的抗爭の機關たる團體の存在を許す能はずとする理由に據るのであつた。同盟罷工も工場閉出しも新政府の治下には許されざることになつたのである。⁸⁾

けれども、新政府の政策實現の第一歩として、勞働組合の解散に著手したる忽卒の際に於いては、未だ此の勞働組合によつて從來擔當されて來た集團的勞働契約をも併せて廢棄することは、當時の實狀から見て到底不可能のことであつた。即ち新政府並びに其の黨機關も、最初は自ら進んで、集團的勞働契約の維持の必要を數々強調してゐたのである。蓋し、集團的勞働契約は從來の獨逸に於ける勞資關係の秩序の根幹を成せるもので、これに替はるべき妥當なる新規律は、容易に且つ急速には設定し得る所で無かつたのである。

そこで、右の如き集團契約の當事者たる團體を解散せる新政府は止むなく應急の處置として、勞働管理官の制度を設け、其の職をして勞資の集團に代りて勞働定率契約 (Arbeitstariff) の擔當

8) Mansfeld, Die Ordnung der nationalen Arbeit, S. 34

者たる任に當らしめ、以て舊勞資關係に於ける規律手段の形式を擬制的に維持して勞働平和の過渡的確保を企てることになつた。これが舊勞働管理官制度の本質的意義である。勞働組合は解散され、使用者同盟も僅に其の形骸を残存するに過ぎない有様になつたけれども、擬制に據て、勞働定率契約はなほ暫らく從來の效力を維持することになつた譯けである。即ち、舊勞働管理官は同法第二條に據り、集團的勞働契約の當事者に代つて勞働定率契約の維持、形成に當るのだからここには契約當事者の實在が擬制されてゐて、集團的契約が勞資關係を規律する根幹たるの制度はなほ其の形式を留めてゐた。

しかし、此の點に於いて新勞働管理官の制度は、全く其の精神を異にする。蓋し、新勞働管理官も國民勞働規制法第三十二條に基き、必要の場合に定率的勞働條件を設定すべき任務を負ふてゐるけれども、それは舊勞働管理官の場合に於ける一般的勞働定率契約の維持といふが如き積極的意味を有するものではない。

元來、獨逸新政府は勞資關係に於いて經營内の指導者原理と賃銀支拂上の成績適應原理とを主張するものであるから、勞働契約に私的第三者の介入すること及び報酬の一率規定は共に其の主義に合致せぬものとされてゐる。¹⁰⁾けれども、過去十四年間の慣習ある處に、其の新主張を其の儘に實行するに對しては、現實に於いて、勞資兩面の精神的準備が容易に完成せらるべくも無く昨年五月勞働組合の解散が行はれた當時に於いては甚だ其の事情が顯著であつた。故に應急の處置

9) 使用者同盟も昨年末に解散された。

10) Mansfeld, a. a. O. S. 42

として從來の勞働定率契約の形式を存置し、ただ舊勞働管理官をして勞資兩方の當事者に代つて此の契約を擬制的に維持せしめたのは眞に窮餘の策といふべきものであつた。

然るに其の後次第に新政府の治下に日を経て新なる産業原理實行の地盤が熟成して來たのを認めた爲に、本年五月一日より施行されることになつた國民勞働規制法に於いては、遙かに進んで新なる原理が採用されるに至つたのである。

即ち、先づ新勞働管理官も同じく勞働條件の定率規定を設けるけれども、それは舊勞働管理官の場合に較べて次の如き點に主要な特色を持つてゐる。第一に、新勞働管理官の場合に於ける勞働條件の定率規定は、舊勞働管理官の場合に残存してゐた集團契約の性質を全然脱却してゐる。今此の場合に於ける勞働條件の定率規定の性質を見るに、これは生産的勞働者の生活條件を私人間の驅引の對照とすることを不可とする國民共同體原理の建前から、官憲としての勞働管理官が國家主權の機關たる地位に於いて、管轄區域内の一群の經營に對して從業員の保護の爲に、専門委員の諮問を経て直接に勞働條件の強制的定率規定を定めるものである。故に、ここには形式的にも實質的にも集團契約の痕跡さへ留めてゐない。第二に、新勞働管理官に於ける勞働條件の定率規定は、集團契約的定率の如き積極的意義を有するものではない。故に、それは其の設定が從業員保護の爲に緊急の必要ありと認められる特殊の場合のみに限りて與へられ、且つ最低の勞働條件を定めるものに過ぎないのである。これは從來の集團契約が、原則として一般の勞資關係に

ついで設けられ、且つ其の内容が階級抗爭の結果、漸次に正常的條件に迄引上げられて仕舞つてゐたのに比べて、大いに其の性質を異にする處である。¹²⁾ されば、勞働管理官が特定の産業部門に對して必要な場合に勞働條件の定率規定を設けても、各經營に於いて其の指導者は此の定率規定よりも低下せざる限りに於いては、一層よく從業員の利益に適合し、且つ成績主義に従ふ所の勞働條件を定め得べき餘地を與へられてゐるのである。否、寧ろそれが國民勞働規制法の精神に應ずる所以である爲め、後述の關係から勞働管理官が箇々の經營について、周到に其の實行を督促することが出来るのである。

勞働組合及び使用者同盟の解體後の社會に於いて、勞働平和を確保し、國民共同體主義に據つて勞資關係を調制するといふことは、新勞働管理官の負へる重要な任務である。前述せる勞働條件の定率規定の設定は右の如き一般任務を遂げる爲の特定職能の一つである。ただこれは、舊勞働管理官の場合の主要職能と具體的に關聯する所がある爲めに、特に最初に擧げて其の間の異同を論じたのに他ならない。

國民勞働規制法に據る獨逸の新勞資秩序は、ひとり前述の如き階級團體の排除のみについてその特色を有するものではなく、¹³⁾ 其の他の諸多の方面にも種々の革新的關係が形成されてゐる。而して、かかる全體として革新的性質を有する勞資秩序に於いて、新勞働管理官の占める地位は極めて重い。そして、その新秩序に於ける勞働管理官の職能の何たるかは、國民勞働規制法の中に

12) Schumann und Brucker, Sozialpolitik im neuen Staat, S. 213

13) 國民勞働規制法第65條は經營協議會法及び定率勞働契約令其の他多數の社會民主主義的勞働法制を廢棄してゐる。

具體的に特示されてゐる。¹⁴⁾この點は、舊勞働管理官の職能が勞働條件の定率契約の維持以外、ただ一般的に規定されてゐたの¹⁵⁾と異なる所である。蓋し、舊勞働管理官設定の當時には未だ新秩序の體系が成立せず、且つ現實的地盤もなほ新秩序の形成に對して熱成してゐなかつたから、ただ漠然と一般的に勞働平和の確保の任を規定し得るに過ぎなかつた譯けである。

今、國民勞働規制法の特示する所に據つて、前述の定率的勞働條件の設定以外の勞働管理官の職能を顧れば大凡次の如くである。

一、勞働管理官は勞働平和を確保し、且つ社會的勞働關係の上に積極的に政府の統制意志を具體化する機關として作用しなければならぬ。其の爲め勞働管理官は

(一)經營信任會 (der Vertrauensrat) の形成と、其の事務執行とを監督し、且つ其の紛議の場合にはこれを裁決すべきものである。

經營信任會は國民勞働規制法に定められた一種の工場委員會¹⁶⁾で、獨逸新政府の所謂國民共同體原理に立脚する社會的勞働秩序の體系に於いて、勞働管理官制度とならんで一方の基本的支柱を成すものである。横斷的勞働組合を一方の當事者とする集團的勞働契約の排除されたる後の獨逸勞資關係に於いて、各箇經營内の勞働條件の基礎的決定上重要な意義を有する此の經營信任會の形成及びその活動は、直接に勞働管理官の監督下に置かれるのである。殊に、其の従業員側委員の選任に際し、候補者について經營指導者と従業員側との間に一致を得ない場合、及び何等か他

14) 國民勞働規制法、第19條。

15) (舊)勞働管理官法、第2條2項。

16) 拙稿、工場委員會の型の生因、經濟論叢39卷一號。

の事情にて經營信任會の成立無き場合には、勞働管理官は職權を以て、經營信任會の從業員側委員及び其の代表者を任命し得るのである。¹⁷⁾

(2) 同じく經營信任會に就いて、勞働管理官は從業員側委員たる經營信任員(Vertrauensmänner)の缺員を補充し、或は經營信任員が事實上或は法上の資格を缺如する場合に、職權を以て、これを罷免すべきものである。ここにも亦、新勞資秩序に於ける勞働管理官の職權的介入が強く現はれてゐるのが見られる。而して、右二項の場合に勞働管理官が専門委員會の諮問を利用するや否や、其の他については何等の制限も無くて、全く勞働管理官の自由の裁定に委せられてゐるのである。

(3) 箇々の經營に於いて指導者即ち業主又は其の代表者が定める所の勞働條件、或は殊に經營規則(Betriebsordnung)に就いて經營信任員より抗告ある場合に、勞働管理官は職權を以てこれを裁決すべきものである。

國民勞働規制法は、新政府の所謂國民共同體原理に基いて、勞働條件の決定は一般にこれを箇々の經營指導者の責任に一任してゐる。經營指導者は經營信任會の諮問を利用するけれども、形式上には其の權能を以て最後の決定を與へることが出来るのである。¹⁸⁾ 業主に對して、かくの如く往時に反して廣大なる自由の權能が與へられることになつたのだから、其の亂用を防いで、決定される勞働條件の實質が眞に制度の精神に順應して當該經營の經濟的、社會的關聯に適合するも

17) 國民勞働規制法、第9條。
18) 國民勞働規制法、第2條。

のたることを保障する手段が具はらなければならぬのは當り前のことである。

國民勞働規制法は其の保障の爲に、箇々の經營内の經營信任會をして、其の成員の多數が經營指導者の規定する勞働條件に就いてこれが不當を認める時には、遲滞無く文書を以て其の旨を勞働管理官に抗告することを得せしめてゐるのである。此の抗告に對しては、勞働管理官が職權を以て裁決を與ふべき任務を負ふてゐる。而して此の場合にも亦勞働管理官は廣大なる自由の權限を有してゐて、其の裁決は全く勞働管理官の判定によつて與へられる。即ち勞働管理官は或は其の抗告を事實に就いて調査の上、理由無きものとして却下することも出來れば、或は當該經營にて更めて抗告の事項に關する再審議を行つてこれを改正すべき旨の決定を與へることも出來る。更に進んでは、勞働管理官の判定にて、抗告されたる勞働條件の廢棄を宣言し、更めて職權に據つて自ら勞働條件を定めることが出來るのである。箇々の經營内の勞働條件の決定上に、右の如き大なる職權を行使し得る勞働管理官は、又別に其の抗告事件の取扱を自己の判定に基いて、法に定むる専門委員會 (Sachverständigenausschuss) に一任することも可能である。

(4) 勞働管理官は經營規則 (Betriebsordnung) に規定されたる條項の實行を監督しなければならぬ。

常時廿人以上の使用従業員を有する經營の指導者は、其の従業員の爲に文書を以て一定の經營規則を設け、其の中には勞働時間及び休憩時間の開始と終了及び勞働報酬支拂の方法、等々の重

要な勞働條件を定めておかねばならぬ。¹⁹⁾ 勞働管理官は其の條項の實行を確保すべき任務を有してゐる。

(5) 箇々の經營に於いて、業主側の都合により一定の大量解雇²⁰⁾が行はれる場合には、豫め勞働管理官に文書を以て其の旨が届け出でられるべき定めである。勞働管理官は、これによりて其の實狀を調査し、且つ當時の社會的經濟事情を參照して、其の解雇實行の期限を伸縮し、或はこれに伴つて必要なる勞働時間の短縮を命することが出来る。

(6) 勞働管理官は社會的名譽裁判所の裁判に參與しなければならぬ。

社會的名譽裁判 (Soziale Ehrengerichtbarkeit) は産業的經營に於ける企業者及び使用人の協力勞働を社會的名譽の概念を以てこれを捉へ、經營指導者の權力亂用、従業員による勞資關係の故意の擾亂、従業員側の經營信任會委員によつてなされる經營秘密の不法漏洩等の如き事件は、皆從來の如く勞資間の私的問題としてでは無く、社會的名譽の上の問題として社會的名譽裁判の裁斷に處せらるべきことを定めた新制度で、²¹⁾ 國民勞働規制法の始めて設けた所である。

これはマンスフェルドに依れば他國に未だ其の例を見ざる革新的制度で、²²⁾ 其の制度の精神は國民勞働規制法の全體系の眞髓をなすものであるとされる。而して、勞働管理官は此の裁判にて檢事の地位を占めて參與するものである。²³⁾

二、以上の如き諸々の特示事項について、勞働平和の確保と社會的勞働關係の上に於ける新政

19) 國民勞働規制法、第26、27條。
 20) 詳細は國民勞働規制法第20條に規定せらる。
 21) 國民勞働規制法、第36條
 22) Mansfeld, a. a. O. S. 47
 23) Mansfeld, a. a. O. S. 51

府の指導原理の實現との爲に、重要な職責を荷ふ所の勞働管理官は其の外にもなほ別に特殊の職能を有してゐる。

即ち、勞働管理官は獨逸の國內を幾つかの大經濟地區に分割して、其各地區を管轄地域として設置される官憲であるが、各管理官は親しく其の地方に於いて、前述せる諸職能の執行上に直接に實際の產業的諸關聯に接觸して其の實情を熟知してゐる譯けである。故に、其の特殊の地位に基いて自ら獲得される智識、識見を以て、政府の經濟政策及び社會政策に對して、常に有效なる助言を與ふべきことが定められてゐるのである。

三、勞働管理官の職能の意識

國民勞働規制法によつて設けられた勞働管理官の職能は大凡以上に見たるが如き内容のものである。

一見して知られる如く、勞資關係に對して此の制度が齎らす官憲介入の深刻性は、今日迄、資本家本位の自由主義國家に於いて、或は又階級對抗本位の社會民主主義國家に於いて共に其の類を見出し得ない所である。勿論、此の勞働管理官制度は、國民勞働規制法に基いて築營される獨逸の新社會的勞働秩序の全體系に於ける一礎石たるに過ぎない。けれども、なほ此の一角を通じてよく新獨逸に於ける勞資秩序の特質を窺ふことが出来る。

既に屢々言及せる如く、久しく獨逸の勞働生活者の間に於ける階級組織として其の利益擁護の機關たる作用をなせる諸勞働組合は昨年五月二日以來悉く解體されて、今や官憲たる勞働管理官が替はつて勞働生活者の勞働條件の適正狀態を保障すべき地位に立つことになつたのである。此の改革が勞働生活者の立場から見て、勞働條件の決定上に如何なる實質的影響を齎らすかの問題は暫く措くも、少くとも形式的には、彼等が從來享受してゐた勞働條件の集團的自律性がこれによつて益々其の消滅を確められることになつたのは疑無い。

しかし、使用者の側から見ても、勞資關係上の問題について、この制度の爲に直接に業主に及ぶべき官憲介入の程度の甚だ大なることは又これを否むことが出来ない。勿論、勞働階級の激烈なる鬭爭的強襲より資本を救ひ出すことを其の實質的使命の一となすものとも見られ得べき新獨逸政府が、所謂指導者主義の見地に立ちて、經營業主の強き權威を認め、これを勞資對等協約制の束縛より解放して従業員側に對する業主の自由決定の範圍を大いに擴張した事は、社會民主主義的觀念に基く勞資秩序の支配せる時代の場合に比べて、全く變革的意義を有してゐる。然れども、其の反面に於いて見れば、業主に與へられた廣汎なる自由裁量の權能も決して絶對的のものではなくて、其の背後には直に勞働管理官によつてなされる不斷の監督と干涉とが控へてゐる。これは從來使用者が同盟團體を組織して、其の經濟的勢力を恃み、階級抗爭の方法によつて、勞働條件の決定上に集團的自律性を維持して來たのと大いに趣を異にする所である。其の實質的影

響から見て資本の側の得失如何の問題を別にし、此の制度によつて資本活動の自由に對しても亦顯著なる官憲的制限が加へられるに至つたことを看過することは出来ないのである。

いふまでもなく、獨逸新政治は私有財産を廢棄するものではない。寧ろ『私有を根本的に是認して、これを國家の保護の下に立たしめること』は其の黨の綱領から見ても明な所である。尤も此の點に於いて、從來の社會民主主義的獨逸政治と雖も資本私有の顛覆を積極的に企てたものではない。ただ其の本來の社會民主的自由の原理から、勞資秩序の構成維持は、これを勞資兩階級の集團的取引による自律の領域に放置してゐたものであつたが、其の爲に社會的勞働關係は集團的勞働契約を契機として常に勞資兩階級の鬭爭對象となつてゐた。かくて、一つの勞働條件の決定上に二つの對立的當事者が夫々に強大な組織を以て、互に自己の階級的特殊利益を固執して全體の國民經濟的利益のことを顧みない様になれば、遂に抗爭すること自體が究極の目的たるかの如き觀を呈するようになり、集團的協定によつて自主的規律を得せしむべき制度の精神は益々其の實現が困難に陥らざるを得なかつた。

即ち、社會民主的自由の治下にて、獨逸の勞資秩序は險しき階級鬭爭の巷となり、階級意識の尖鋭化に伴つて國民共同體の全體の繁榮は、空しく爭亂の犠牲に供せられて深く顧られざることになつて來た。

しかし、ここに注目を要するのは、勞資間の平和が社會民主的關係の中で次第に荒廢の一路を

迫る時に、一方ではこれに伴つて、國民共同體の全體的利益を念とする獨逸國家の生命が、徐々に自己の本來的意義に覺醒して來た一事である。

即ち、同盟罷工、同盟不買、工場閉出しが相ついで起こり頻りに生産經濟的、社會的其の他一般に全體的福祉が傷害されるのに直面しては、國家は何時までも勞働條件の決定を當事者殊に當事者團體の自律的協定の問題として放置することが出來ないことを認め來るべき筈である。²⁾ここに現はれて來た獨逸の勞資仲裁制度の強化の過程³⁾を人は又勞資問題に對する國家的生命の必然的覺醒過程として理解しなければならぬであらう。

然るに、此の場合に又興味ある現象は、右の如く、獨逸に於ける階級抗爭が激化して、勞働條件の平和的協定が困難となつて來たのを救済する爲に、仲裁制度が次第に發達するに伴つて、愈々勞資雙方の協定當事者が、自己に與へられてゐる自律的協定の義務を無視して、互に無責任なる利己的要求を主張し、其の結果は國家的仲裁機關の職權的決定が益々助成される様になつて來たといふことである。折角に社會民主的制度の下で勞資雙方に對する自主的同權協定の自由が與へられてあるにも不拘、勞資の兩階級は自ら次第に其の權能を放棄して國權の發動を益々誘發する様になつた譯で、階級抗爭の激化が國家生命の覺醒を助成して來たのである。

かくて、賃銀其の他の勞働條件に關して集團的協定の自由が與へられて居た時代に於いて、既に階級闘爭の激化が益々勞資秩序の問題に對する國家の介入を誘導して來たが、それは獨り協定

2) Weddigen, Sozialpolitik, SS. 201-202

3) ビック、勞働法(協調會)489-490頁。

當事者が自ら官憲的裁定に依頼する傾向が多くなつたことのみならず、積極的に勞働大臣が賃銀の決定上に随分立ち入つた影響を及ぼすに至れる傾向をも意味して居る。⁴⁾ かやうに勞働條件の決定が自律的協定の範圍から、次第に官憲的裁決の領域に推移して行つたといふことは、勞資問題に於ける國家の自覺的活動が前時代の終りに近き頃、既に次第に活潑を加へて來たことを證するものに外ならない。

勿論、勞資間の秩序に對する新勞働管理官の職權的干涉は明に劃期的の現象であつて、今や獨逸の勞資兩者は相互の關係について、根本的に國家の意識的支配に服せしめられる様になつた。工場閉出し、同盟罷工其の他の階級闘争、産業爭議は絶對にこれが發生の餘地を奪はれて仕舞つたのである。ただ、勞資問題に對するかくの如き國家的統制の強化は新政府の治下に入りて突發的に現はれたものではなく、寧ろ既に前時代から、これが反對範疇たる社會民主的自由に基く階級闘争の激化によりて次第に其の素地を養はれ來たものであることは特に注意を拂はねばならぬ點である。

しかし何としても、勞働管理官の職能を通じて知られる所の、勞資秩序に對する新獨逸の權力的干涉の強度は、ひとり獨逸に於いて劃期的現象といふべきのみならず、なほ廣く諸國を通じて見ても、それは寔に現代の資本私有的國家に於ける變革的事例であると見なければならぬ。

横斷的大勞働組合と使用者同盟とを併せ解體して、集團的勞働協約を排除すると共に、一方で

は勞働條件の決定上に勞働管理官の絶對的支配權を原則的に規定して強く當事者の自治的協定を制限したるが如きことは、伊太利亞に於いてさへもなほ見る能はざる所である。即ち、同國の産業秩序の根柢を成してゐる勞働憲章 (Carta del Lavoro) には勞資兩者の全國的團體に對して、勞働關係の集團的協定をば、寧ろ其の義務として規定してゐる。尤も、此の集團的協定の形成が國家の監督、指導の下に行はるべき仕組となつてゐることはいふを俟たない。

ともかくも、かやうに異例なる強度の國家干涉が、今日獨逸の勞資秩序に對して作用するようになつて來たのは、勿論同國に於ける近年及び最近の經濟的、社會的、政治的現實の綜合的制約に基いた必然的結果であつて、彼れと事情を同くせざる他國にて、同様の事が其の儘に成立し得べきものではない。

けれども、これを今一般的に見るならば、産業の基礎が私有資本に於かれてゐる國にて、勞働條件の決定に於ける放任的自律協定制度の必然的結果として、階級鬭爭の激化際限無く、同盟罷工、工場閉出し、其の他の形態の爭議頻發して、勞働平和の毀損が極端に達するならば、遂には何國にありても、これに對して國家的權力干涉が自覺的、積極的に強く發動して來て、勞資間の自律的協定制度が其の爲に廢棄又は制限を招くに至るであらうといふことが認められるといはねばならぬ。

これは、國家の生命活動そのものを自覺的に擔當せんとする一部の意識的國民行動による積極

5) Reupke, Das Wirtschaftssystem des Faschismus, S. 117 以下に掲載された全譯勞働憲章、殊に S. 119 集團的勞働契約の項參照。
6) 勞働憲章 III 條、XI 條參照。

的原因と、他の一方では闘爭當事者たる勞資の兩階級が闘爭激化の極まる處、結局自衛の爲に國家の權力に依頼せんとする態度に出づるに基く消極的原因とが綜合的に作用して誘き出す必然的現象であると考へることが出来る。蓋し、かかる場合には、ただこれあるによつてのみ國民共同體の經濟的、社會的福祉が維持、保障され得べきが故である。

勿論、此の場合に其の國の經濟的、政治的事情に依つては、一層進んで勞資の階級自體が、國家權力の爲に其の存立を廢棄されるに至るが如き場合も起こり得ると惟はれる。かかる場合に至れば、そこでは最早、勞働問題は全面的に、官憲の直接作用によつて處理される關係のみが、展開し來るべきことは自明の理である。

然るに、新獨逸の場合には、既に言へる如く、なほ資本の私有が依然として明かに國權の保護の下におかれてゐて、現實に勞資の兩階級が相並んで存立してゐる。勞働管理官は、かかる社會關係の上にて勞資の秩序に對し、異例に強度なる國家の權力的干涉を媒介する機關である。

なる程、各種の手段を用ゆる階級闘爭は今日の獨逸に於いて最早、根柢から其の發生の爲の組織的地盤を奪はれてゐる上に、なほ勞資兩階級の階級觀に關する從來の主觀的態度の改造についても、種々周到なる施設、方策が講ぜられてゐるのである。さりとて、現に見る勞資階級對立の基本的經濟關係の基礎にて、且つ又今日の獨逸の國民經濟的狀態の上から見れば、勞資間の關係調整と勞働平和の確保とに對する障礙が單に右の如き經濟外的工作のみによつて完全に除去され

得べしとは考へられない。かかる場合に、國家の權力を以て直接に勞資の經濟的實質關係に干涉する勞働管理官の職責が如何に重且つ困難なるかは察するに餘りがある。それは果して、如何なる程度に迄眞實の勞働平和に貢獻し得るものであらうか。

抑も、眞實の勞働平和の確保、惹いては國民共同體の一般的福祉の實現が單に國家の權力的作用のみによりて遂げ得らるべきものでないことは、餘りに明白の事理である。それは實に一國に於ける經濟的、政治的、社會的諸關聯の綜合的作用の制約する處である。しかし又、今日の獨逸に於ける右の諸事情から觀れば、既に論ぜる如き勞働管理官の職能が眞實の勞働平和の確保に對して、特に重要な契機となるべき意義を有するものであることを疑ひ得ない。

四、結

言

勞働管理官は制度の上では政府殊に勞働大臣に直屬して、直接に其の指令及び監督を受けて活動する一官廳である。¹⁾ かかる官廳を手段とする新勞資政策は、資本主義的構造關聯から見て、更に廣く一般國民經濟狀態から見て極めて困難な地位に陷つてゐる現在の獨逸產業界にて、今後如何なる實績を示して行くのであらうか。

經濟的、政治的、社會的諸關聯の上の現状にて獨逸のそれと事情を同じくせざる他國にとりても、此の勞働管理官の職能を繞る獨逸の新經驗の間に、何等か自己の勞資政策の爲の參考として、注意を拂ふに足るものが認められ得るであらうと惟ふ。

1) 國民勞働規制法、第18條